

Süleyman Demirel Üniversitesi
Vizyoner Dergisi
Y.2011, C.3, S.4. s.99-116

Suleyman Demirel University
The Journal of Visionary
Y.2011, Vol.3, No.4. pp.99-116

GENEL OLARAK ESNEK ÇALIŞMA SİSTEMLERİ VE TELE ÇALIŞMA VE SIKIŞTIRILMIŞ İŞ HAFTASININ KARŞILAŞTIRILMASI

FLEXIBLE WORKING SYSTEMS AS GENERAL AND COMPARING WITH TELE WORKING AND DENSELY WORKING WEEK

Emine TOZLU

ÖZET

Gelişen teknolojiyle birlikte insanların ihtiyaçlarında da birtakım değişiklikler meydana gelmiştir. Buna bağlı olarak tam günlük standart istihdam şekli olan Fordist üretim sistemi yerini esnek çalışma sistemine bırakmıştır. Çalışma sistemlerinin esnekleşmesi ile çalışanların refahı arttırılmakta ve işletmelerin sürekliliği sağlanmaktadır.

Çalışmamızın birinci bölümünde esnek çalışma sistemlerinden bahsedilmiştir. İkinci bölümde, tele çalışma ve sıkıştırılmış iş haftası üzerinde durulmuştur. Ve sonuç bölümünde ise, tele çalışma ve sıkıştırılmış iş haftası karşılaştırılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Esnek Çalışma Sistemleri, Tele Çalışma, Sıkıştırılmış İş Haftası

ABSTRACT

With the developping technology there also has occured some changes in the needs of human. Due to this, the Fordist producing sytem which is a full day standart employing way has given its place to the flexible working system. By making the working systems flexible it is provided to increase the affluence of workers and continuity of the companies.

In the first part of the study, the flexible working systems have been investigated. In the second part, the call working and densely working week have been examined. And in the final episode, we compare with the call working and densely working week.

Key Words: Flexible Working Systems, Tele Working, Densely Working Week

GİRİŞ

Endüstri ilişkileri, I. Sanayi Devrimi'nden sonra ortaya çıkan, işçi ve işveren ile devletin karşılıklı dinamik ilişkilerini inceleyen ve özellikle son yıllarda hızla gelişen bir bilim dalıdır.

Endüstri İlişkileri'nin tarihi gelişim sürecinde, önemli değişiklikler meydana gelmiştir. 18. yy'ın ikinci yansında buhar makinesinin bulunmasıyla başlayan 1. Sanayi Devrimi ile fabrika sanayi kurulmuş, yeni bir işçi sınıfı doğmuş ve bugünkü anlamda işçi-işveren ilişkileri ortaya çıkmıştır. O zamanlar, liberalizm görüşünün etkisiyle çalışma ilişkilerine müdahale edilmemiş ve işveren karşısında güçsüz ve örgütsüz olan işçilerin çalışma şartları kötüleşmiştir. Ancak II. Dünya Savaşı'ndan, özellikle 1970'lerden sonra bu gelişim sürecinde bazı önemli yapısal değişikliklerin yaşandığı görülmüştür. Son otuz yıl içinde, "II. Endüstri Devrimi" niteliğinde yeni teknolojik ilerlemeler ortaya çıkmış, bilgisayar ve mikro-işlemcilerin kullanımı yaygınlaşmıştır. Bu gelişmeler, üretimin şeklini ve yerini değiştirmiş, çalışma ilişkilerini etkilemiştir. 1973 yılındaki genel ekonomik kriz ise bu süreci hızlandırmıştır.

1970'lerde ortaya çıkan esneklik tartışmaları, esnek çalışma şekillerinin yaygınlaşmasına neden olmuştur. Günümüzde ise esnek çalışmanın birçok şekline rastlanmaktadır. Bu araştırmada ise esnek çalışma şekillerinden sadece "Tele Çalışma ve Sıkıştırılmış İş Haftaları" incelenmiştir.

1. ESNEK ÇALIŞMA SİSTEMLERİ

1.1. Esneklik ve Esnek Çalışmanın Ortaya Çıkışı

Esneklik 2.Sanayi Devrimi olarak nitelendirilen 1970 sonrasında gelişen yeni teknolojiler ve bu dönemde yaşanan ekonomik krizin bir ürünü olarak şekillenmiş bir dönüşümdür. Esneklik yaklaşımı, Fordizm krizinin bir sonucu olarak şekillenmiş dönüşümü ifade etmektedir (Oğuz, 2007: 19).

1900'lü yılların başlarında geliştirilmiş ve ilk kez Ford otomobil fabrikasında uygulamasına geçilmiş bir üretim sistemi olarak Fordizm, üretimin sürekli kayan bir montaj hattı üzerinde, özel amaçlı makineler ve ağırlıklı olarak niteliksiz emek kullanılarak yapıldığı seri/ kitlesel üretim sistemi olarak tanımlanmaktadır. Bu nedenle Fordist üretim sistemi, zaman zaman bant-tipi üretim ya da seri/kitlesel üretim olarak ta adlandırılmaktadır (Alkan, 2007: 23).

Ekonomik ve endüstriyel çevrenin sürekli değişmesi sonucunda işletmeler de kendilerini sürekli yenilemek zorundadırlar. Bu nedenle, artık işletmelerden beklenen; standardizasyon yerine çeşitlilik ve karmaşıklık; büyüklük yerine yalınlık; katılık ve kuralcılık yerine akışkanlık ve açıklık; durağanlık yerine değişkenliktir. Bu beklenti "esneklik" olarak tanımlanmaktadır. Yani esneklik, çevresel değişimlere uyum sağlayabilme yeteneğidir (Mess, 2002: 12). Esneklik kurumsal bir tutumdur ve esnek işgücü bu kurumsal tutumun bir ürünüdür (Pettinger, 1998: 2).

Çalışma sürelerinde esneklik, günlük çalışma süresinin haftanın çalışılan günlerine farklı biçimde dağıtılabilmesi ve bununla da kalmayarak

iki ya da dört haftalık bir zaman dilimi içerisinde haftalık çalışma sürelerinin de birbirinden farklı biçimde belirlenebilmesidir (<http://www.kuyレル.com/modules/AMS/print.php?storyid=70>).

1.2. Esnek Çalışma

Özellikle bizim gibi gelişmekte olan ülkelerde esnek çalışma, büyük ölçüde kayıt dışı çalışma anlamına gelmektedir. Esnek çalışma, bilgi ve iletişim alanındaki büyük gelişmenin ürünüdür. Ayrıca çalışanın kendi sosyal yaşamı için kendine daha fazla zaman ayırabileceği istihdam biçimi esnek çalışma ile mümkündür. Ancak esnek istihdam ve esnek çalışma şekilleri işçinin korunmasını azaltacağı ve işverenin lehine bir iş ilişkisini ifade ettiği için işçi açısından hem güvencesiz hemde istikrarsız bir çalışma ortamı yaratmaktadır (Oğuz, 2007: 35-36).

1.3. Esnek Çalışmayı Ortaya Çıkaran Nedenler

Esneklik arayışının nedeni olarak çoğu kez, sanayileşmiş ülkelerde yaşanan rekabet ve özellikle uluslararası rekabet ileri sürülmektedir. Bunun yanında, gelişen teknoloji de esnekleşmenin nedenleri arasında gösterilmektedir. Küreselleşen dünyada artan işsizlik, ekonomik dalgalanmalar, arz-talep değişiklikleri esneklik ve esnek çalışmanın hızla yaygınlaşması ile birlikte ifade edilmektedir (Özel, 2006: 19).

1.3.1. Teknolojik Değişim ve İşgücü Talebinin Azalması

Teknolojilerin hızla değişmesi, en başta çalışanları, çalışma koşullarını ve çalışma şekillerini etkilemektedir. Otomasyon birçok işçinin işini yitirmesine yol açarken, aynı zamanda işyerindeki çalışma koşullarını büyük ölçüde etkilemektedir. Endüstride otomasyon olayı, hizmet kesiminde bilgisayarın kullanılması, kaçınılmaz olarak emek talebinin ve bu bağlamda işçi sayısının azaltılmasına yol açmaktadır (Topçuk, 2006:7).

1.3.2. Küreselleşme ve Uluslararası Rekabet

Küreselleşme sürecinin emek açısından belki de en anlamlı sonucu, emeğin ve dolayısıyla ücretlerin esnekliğinin önemli ölçüde artmasıdır. Dış ticaret ve yabancı yatırımlara daha açık bir ekonomide işgücü talebi, ücretteki değişikliklere karşı genel olarak daha esnek olacaktır. Çünkü, işverenler ve nihai tüketiciler doğrudan dış yatırım yoluyla yada başka ülkelerde başka işçiler tarafından üretilmiş ürünleri ithal ederek, yabancı işçileri kendi ülkelerindeki işçilerle ikame edebilmektedirler. İşgücü talebinin malların talep esnekliğine bağlı olarak değişkenlik göstermesi sebebiyle, mal piyasalarındaki entegrasyon, iç piyasalardaki emek talebini daha esnek bir hale getirmektedir. Kısaca, küreselleşme sürecinin, esnek çalışma modeli uygulamalarının ayrılmaz bir parçası olduğunu söylemek mümkündür (Özel, 2006: 22).

1.3.3. İşsizlik

Ekonomik durgunluğun en önemli sonuçlarından biri olan kapanan veya küçülen işletmeler dolayısıyla işçilerin işlerini kaybetmeleri veya yeni yatırımların yapılamaması sonucu özellikle çalışma yaşına yeni ulaşanlara iş

bulunamaması hükümetleri bu problemin çözümünde yeni arayışlar içine itmiştir. Esneklikle birlikte çalışma sürelerinin değişik uygulanabilmesi imkanının doğması ya da job-sharing (iş paylaşımı) çalışma biçiminde olduğu gibi bir işin birçok kişinin paylaşımı ile yapılması sonucunda işsizlik sorununun belli ölçüde giderilmesi yoluna gidilebilmektedir (Tisk, 1999: 11).

1.3.4. Hizmet Sektöründeki Gelişmeler

Sanayileşme sürecinin başlarında istihdam imalat sektöründe toplanmış daha sonra özellikle 2. Dünya Savaşından sonra hizmet sektöründeki gelişmeler istihdamın burada yoğunlaşmasına yol açmıştır. Turizm, taşımacılık, iletişim, medya, bankacılık, gıda, tamir-bakım, akaryakıt dağıtım, sağlık, perakende ticaret ve diğer yeni hizmet alanlarında artan müşterileri ve birçok hizmet kolunda 24 saat durmaksızın çalışma düzeni kurulması gerekliliği esnekliği doğuran bir başka faktör olmuştur (Tisk, 1999: 12).

1.3.5. Ekonomik Gelişmeler

Dünyada yaşanan ekonomik gelişmeler bireylerin gelir düzeylerinin de artması sonucunu doğurmuş ve bu husus çalışanların daha çok boş zaman isteklerine yol açmıştır. Böylece çalışanların da çalışma şartlarını ve sürelerini bizzat belirleyebilmeleri yönündeki eğilimleri esnekliği gerektiren bir başka faktör olmuştur. Esneklik, genel olarak işçiye çalışma sürelerini kişisel ihtiyaçları ve istekleri doğrultusunda ayarlayabilme imkânı vermektedir (Tisk, 1999: 12).

1.3.6. Kesimler Arası Uzlaşma ve Diyalog

Özellikle işletmelerde kalite anlayışının yerleşmesi ile birlikte işçi ve işveren kesimleri arasında başlayan yakınlaşma ve uzlaşma felsefesi endüstri ilişkilerinin bütününe ve hatta siyasi, sosyal ve ekonomi politikalarına da damgasını vurmuştur. Bu çerçevede, toplu iş sözleşmelerinde kesimler işletmelerin gereğine uygun düzenlemelere başvurmaktadır. Çeşitli ülkelerde, “Çerçeve Antlaşmaları”, “Üçlü Anlaşmalar”, “Uzlaşma Pakti” v.b.şekilde adlandırılan kesimler arası uzlaşma metinleri ve deklarasyonlar, ülkelerin çalışma yaşamlarındaki temel esneklik noktalarını ortaya koyma bakımından önem taşımaktadır (Tisk, 1999: 12-13).

1.3.7. Ücret Sistemleri

Ücret sisteminin pek çok ülkede çalışan ve çalıştırılan kesimlerin aleyhine şekilde kurulmuş olması gerek üretim, gerek verimlilik düzeylerine olumsuz etki yapmaktadır. Bu durum ücretler anlamında da esnek uygulamaların gündeme gelmesine, verimlilik/ücret/istihdam rasyonlarının ön plana çıkmasına neden olmuştur. Özellikle kayıt dışı sektörün daraltılmasına yönelik tedbirlerde ekonomik içerikli teşvik tedbirleri yanında ücret ve çalışma saatlerine yönelik esneklik uygulamaları yeterli bir altyapı oluşturmaktadır (Tisk, 1999: 13).

1.3.8. İşgücü Niteliği

Sanayi işçisi kavramı yerini bilgi işçisi kavramına bırakmaktadır. Bu çerçevede, öğrenmeyi öğrenen, öğrendiği her şeyi unutabilen ve yeniden öğrenebilen insanlar olarak tanımlanabilen bilgi işçisinin ihtiyaçlarına klasik endüstri ilişkileri içinde ve toplu iş hukukunun düzenlemeleri dâhilinde cevap bulmak mümkün olamamaktadır. Seyyane ücret, iş güvencesi, kamusal sosyal koruma; sendikaya üye olma gibi kavramların nitelikli çalışanlar ve uzmanlaşmış iş gücü açısından yeterli olmadığı görülmektedir. Bireysel pazarlık, bireysel hizmet akitleri gibi düzenlemeler ile diğer esneklik uygulamalarının bilgi işçileri için gerekli olduğu görülmektedir (Tisk, 1999: 13).

1.4. İstihdam Biçimleri Bakımından Esnek Çalışma Modelleri

1.4.1. Tele Çalışma

İşyeri merkezinden uzak bir mekânda, işyerindeki işçilerden ayrı yapılan ve yeni teknolojilerin bu ayrılmayı iletişim olanakları sağlayarak temin ettiği bir çalışma şeklidir. Tele çalışmanın, ev çalışmasına benzer şekilde, çocuklu kadınlar, yaşlılar gibi eve bağımlı olanlar tarafından avantajlı olduğu ve tercih edildiği ve yine bu yönüyle işgücüne katılım oranını arttırdığı belirtilmektedir (Alkan, 2007: 52).

1.4.2. Evde Çalışma

İşin tamamının ya da bir kısmının evde yapılması ve esas iş yeriyle telefon, bilgisayar ve faks aracılığıyla bağlantı kurulması demektir. Buradaki en önemli nokta, evde çalışanların kendi hesabına çalışanlar olarak kabul edilmesidir. Oysa bu durumdakilerin çoğu bir şirketle sözleşmeli olarak işlerini evlerinde yapan ücretlilerdir. Onların kendi hesabına çalışan sınıfına sokulması, sermayedarların, kendilerinin istihdam ettikleri işçilere karşı yükümlü oldukları yasal haklarından kaçmalarına olanak sağlar. Böylece evde çalışanlar kendi hesabına çalışanlar olarak kabul edilip iş sağlığı yasalarının kapsamı dışına çıkarılır, hastalık, işsizlik, iş göremezlik sigortalarından yararlanamazlar. Evde çalışma kendi arasında 2'ye ayrılır (Alkan, 2007: 51-52). Bunlar, geleneksel evde çalışma ve evde tele çalışmadır.

Geleneksel evde çalışma, özellikle emek yoğun ve işyeri dışına iş vermenin kolay olduğu, tekstil ve giyim sektöründe yaygındır. Bu sektörde, yüksek beceri düzeyi gerektirmeyen işlerin olması, genellikle gündelik hayatta kadınlar tarafından gerçekleştirilen evde çalışmayı kolaylaştırmaktadır. Evde tele çalışma ise, iletişim teknolojisinin olanaklarından en üst düzeyde yararlanmayı sağlayan yeni bir çalışma biçimidir (Topçuk, 2006: 36- 38)

1.4.3. Ödünç İş İlişkisi

Ödünç iş ilişkisi, bir işverenin bazı güçlüklerle karşılaşmasına rağmen işçisini işten çıkarmak istemediğinde ve ihtiyaç duyduğu işçi veya işçileri diğer bir işverene geçici bir süreyle vermek sureti ile yükünü

haffletmesinde yararlı olabilmektedir. Yine işveren, mevsimlik işlerde ve ihtisas gerektiren işlerde olduğu gibi, geçici olarak duyduğu işgücü ihtiyacını, diğer işverenden ödünç olarak karşılayabilir (Tisk, 1999: 41).

1.4.4. Alt İşverenlik (Taşeronluk)

Başlangıçta işletmenin ihtiyaç duyduğu teknolojik bilgiyi gerektiren alanda, yeni işçi almaksızın dışarıdan bu vasıflara haiz işletmelerden-geçici-eleman temini olarak ortaya çıkmıştır. Sürecin ilerlemesiyle, sendikası, sigortasız, düşük ücretli işçi çalıştırma yoluna dönmüştür. Böylece üretim minimum maliyetle yapılır. Alt işverenlik, hizmet sektörü, imalat sektörü ayrımı yapmaksızın tedarik, üretim, pazarlama, ulaşım, güvenlik, eğitim, danışmanlık, temizlik, denetim gibi her alanda görülebilmektedir (Topçuk, 2006: 49).

1.4.2.2. Çalışma Süreleri Bakımından Esnek Çalışma Modelleri

1.4.5. Part-Time Çalışma

İş yerinde normal çalışma saatlerinden daha kısa süre ile çalışmaya part-time çalışma veya kısmi süreli çalışma veya yarı zamanlı çalışma denilmektedir. Yarı süreli çalışma günümüzde daha çok, öğrenciler, kadınlar ve emekliler için ön plana çıkan bir uygulamadır. Bu çalışma biçiminin kadınların iş gücüne katılım oranını arttırdığı ileri sürülmektedir. Ancak yarı süreli çalışanların, daha düşük ücretler aldıkları, sosyal haklardan daha az yararlandıkları yada hiç yararlanamadıkları ve iş güvencelerinin daha az olduğu bilinmektedir (Alkan, 2007: 50-51).

1.4.6. Çağrı Üzerine Çalışma

Kısmi süreli çalışmanın özel bir şekli olan çağrı üzerine çalışmanın iş paylaşımından farkı, süresinin uzunluğu ve ne zaman çalışacağını belirleme yetkisinin işverene ait olmasıdır. Çağrı üzerine çalışma genellikle otellerde, restoranlarda ve gazinolarda görülmektedir. Özel hastanede, acil bir vaka üzerine doktorun çağırılması, sahil beldelerinde balık çıktığı günlerde, çağrı üzerine gelen elemanların balıkları temizlemesi ve istiflemesi gibi işler, çağrı üzerine çalışmalara örnek verilebilir. Bu modelde çalışanlar genellikle sigortasız ve sendikasıdır. (Oğuz, 2007: 28-29).

1.4.7. Yoğunlaştırılmış Haftada Çalışma

Sıkıştırılmış iş haftası, işçi için daha fazla boş veya serbest zaman, işe daha az gidip gelme, daha fazla mesleki eğitim imkânı anlamına gelir. Ancak yoğunlaştırılmış iş haftası modelinde, çalışma süresinin uzaması, işçinin daha fazla yorulmasına ve buna bağlı olarak işçi sağlığı açısından işçilerin olumsuz etkilenmesine yol açabilecektir (Topçuk, 2006: 43).

1.4.8. İş Paylaşımı

Tam gün süreli bir işin iki veya daha fazla kısmi süreli çalışan tarafından yapılmasıdır. Burada önemli olan aynı işi paylaşanların tek tek o işi yapabilecek özelliklere sahip olabilmeleri ve uyum içinde çalışabilmeleridir. Taraflar arasında iş ve çalışma süreleri bölündüğü gibi,

ücret ve ikramiyeler, emeklilik maaşı, izinler, sorumluluklar, sosyal yardımlar da taraflar arasında paylaşılmaktadır (Oğuz, 2006: 57).

1.5. İşletmelerin Esnek İstihdam Uygulama Nedenleri

İşletmelerin esnek istihdam uygulama nedenleri ise (Tarcan, 2001);

- ⇒ Maliyetleri düşürme
- ⇒ Değişen pazar şartlarına hızlı uyum sağlama
- ⇒ Stoksuz üretim yapma, atıl işgücü bulundurmama
- ⇒ Tam gün istihdamda çalıştırılması mümkün olmayan işgücünden yararlanma
- ⇒ Sanal ortamda çalışan iş gücünden yararlanma
- ⇒ Eğitim masraflarını çalışanlara ve devlete yükleme
- ⇒ İşe devamsızlığı azaltma

1.7. Esnek Çalışmanın İşverenler Açısından Fayda ve Sakıncaları

1.7.1. Faydaları

Esnek çalışma ile işçiler en verimli çalışma saatlerinde iş yaptıkları için bu üretime de yansıyacak ve kısa sürede daha fazla üretim sağlanmış olacaktır. İşe geç gelme durumunda ise işçinin işyerine geldiği vakit işe başlama zamanı sayılacağından gecikme sorun olmaktan çıkacaktır. Böylece üretim aksamamış olacaktır (Oğuz, 2007: 67).

Esnek çalışma ile fazla çalışma en aza indirileceğinden işveren fazla çalışmadan doğan ek ücret ödemelerini yapmayacağı için işçi maliyetleri en aza inecektir. Ayrıca esnek istihdam edilen kişiler genellikle kayıt dışı çalıştırılır. Böylece işveren esnek çalıştırdığı işçinin sosyal güvence ve sosyal yardım masraflarından kurtulmuş olmaktadır (Oğuz, 2007: 67).

1.7.2. Sakıncaları

Esnek çalışmanın işverenler açısından en büyük sakıncası, işletmeye yeni ve ilave masraflar yüklemesidir. Esnek çalışmaya geçmeden önce bir plot uygulama yapmak gibi durumlar işletme açısından ek masraftır. Bir diğer sakıncası ise; esnek çalışma uygulanan işletmelerde personel planlaması ile organizasyon yönetim ve denetim konularında zorluk yaşanmasıdır (Oğuz, 2007: 68). Esnek çalışma ucuz değildir. Esnek çalışma ayrıca uzun dönemli taahhüt gerektirir (Pettinger, 1998: 6).

1.6. İşçiler Açısından Fayda ve Sakıncaları

1.6.1. Faydaları

Esnek çalışma biçimi ile işçinin biyolojik zamanlarına göre çalışma saatleri tespit edilebilecektir. Yani işçi psikolojik durumuna ve ihtiyaçlarına göre verimli olduğu zamanlarda çalışacaktır. Esnek çalışma ile işe geç gelmeler en aza indirilmiş olacaktır. Çünkü işçinin iş yerine geldiği vakit işe başlama zamanı kabul edildiğinden gecikme problemi halledilmiş olacaktır. Bir başka faydası da, hafta içinde özel işlerini yapma ve sosyal faaliyetlere katılma imkânı verebilmesidir. Örneğin hafta içi eğitim programlarına, kurslara veya konferanslara katılabilecektir (Oğuz, 2007: 65-66).

1.6.2. Sakıncaları

Bunlardan ilki; kısa süreli ücretli izinlerin kalkmasıdır. Birçok işletme mesai saatlerinde bazı işlerini halletmeleri için çalışanlarına kısa süreli izin vermektedirler.

Bu kısa süreli izinlerde ise, genellikle ücret kesintisi yapılmaz. Esnek çalışma modellerinde ise işçiler çalışma programlarını kendi özel ihtiyaçlarına göre ayarladıkları için kısa süreli ücretli izinlerden yararlanamazlar. Sakıncaları arasındaki en önemli nokta ise; sosyal sigortalardan ve sosyal yardımlardan yoksun olma durumudur (Oğuz, 2007: 65).

2.SIKIŞTIRILMIŞ İŞ HAFTASI VE TELE ÇALIŞMA

2.1. Sıkıştırılmış İş Haftası

2.1.1. Tanımı Ve Gelişimi

Yoğunlaştırılmış iş haftası, toplam haftalık iş süresinin, klasik 5 veya 6 iş günü değil, daha az sayıda(3 veya 4) işgününe sıkıştırılmak suretiyle dağıtılmasını ifade etmektedir (Topçuk,2006).

Bu çalışma düzeninde, haftalık çalışma saatlerinde herhangi bir azalma söz konusu olmamakta ve iş gören, çalışması gereken süreyi 4 veya 3 günde tamamlamaktadır. Haftanın geri kalan günleri için işletme, kısmi süreli çalışan başka iş görenler kullanarak, işletmeyi daha uzun süre çalıştırabilmektedir (Bolat, Aytemiz ve Bolat, 2006: 14).

Sıkıştırılmış iş haftası 19'uncu yüzyılın ortalarında ilk olarak İngiltere'de tekstil sektöründe ortaya çıkmış, haftalık çalışma süresi 5,5 günden 5 güne indirilerek, iki gün tatil hakkı sağlanmıştır. İlerleyen süreçte, İkinci Dünya Savaşı yıllarından itibaren endüstri ülkelerinde 3, 4 veya 4,5 günlük sıkıştırılmış çalışma şekillerine rastlanılmıştır. 1940'larda ABD'de, 1947'lerde Avustralya'da görülen sıkıştırılmış çalışma haftasında 1970'li yıllara kadar pek artış olmamış, 1970'li yıllardan sonra artış kaydedilmiştir. Kara Avrupa'sında pek ilgi görmeyen sıkıştırılmış hafta çalışması ABD'de daha fazla uygulanmıştır (Eyrenci, 1993:168).

2.1.2. Belli Başlı Özellikleri

Sıkıştırılmış iş haftasında tarafların çalışma sürelerinin haftanın günlerine farklı şekilde paylaşılması konusunda yazılı veya sözlü olarak anlaşmaları yeterli olacaktır (Özyurt, 2008: 42). Denkleştirme koşulları arasında tarafların anlaşması ve denkleştirmenin sınırlara uygun şekilde yapılması yer almaktadır. Bu sınırlar ise; günlük 11 saatlik sınırlama ve denkleştirme süresinin azami sınırıdır.

2.1.3. Türleri

Yoğunlaştırılmış iş haftasının sıkıştırılan iş günlerine eşit olarak bölünmesinin yanında, günlük iş sürelerinin farklı bir şekilde veya 15 günlük ya da aylık toplam iş süresinin örneğin 10 veya 20 güne toplanması şeklinde çeşitlendirilmektedir (Topçuk, 2006:43).

Ancak bu çalışma şeklinin en yaygın kullanım biçimleri aşağıdaki şekilde sıralanabilir (Bolat, Aytemiz ve Bolat, 2006: 15):

- ⇒ Günde 10 saat, haftada 4 gün (4/10);
- ⇒ Günde 12 saat, haftada 3 gün (3/12);
- ⇒ Günde 9 saat, haftada 4 gün veya 1 gün (genellikle Cuma günü) 4 saatlik çalışma;
- ⇒ Günde 9 saat çalışarak 5 ve 4 günlük iş haftalarının dönüşümlü olarak uygulanması (5/4 -9 planı);
- ⇒ Hafta sonu 2 gün, 12’şer saatlik çalışma.

2.1.4. Sıkıştırılmış İş Haftası İle İlgili Türk İş Kanunundaki Hükümler

Yoğunlaştırılmış iş haftası günlük, haftalık, aylık ve yıllık üst sınırı 4857 sayılı İş Kanunu’nda belirtilmiştir (Topçuk, 2006: 44).

Yoğunlaştırılmış iş haftası hukukumuzda sınırlı bir uygulama alanı bulabilmiştir. Çünkü iş kanunumuzda iş süreleri ile ilgili hükümler nispi emredici hükümler olup bu sürelerin arttırılması mümkün değildir. Bu yüzden sıkıştırılmış iş haftası, ancak iş kanununun fazla çalışma hükümleri dahilinde mümkün olabilmektedir. Nitekim, 4857 sayılı iş kanunu madde 59/2 de;

“Tarafların anlaşması ile haftalık çalışma süresi, işyerinde haftanın çalışılan günlerine, günde 11 saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir.” denmektedir. Ayrıca, aynı maddenin birinci fıkrasında da haftalık çalışma süresinin 45 saat olduğu vurgulanmaktadır (Noyan, 2007: 197).

Günlük çalışma süresi 11 saati aşamaz.(md.63/2) Yedi günlük bir zaman diliminde işçiye en az 24 saat dinlenme verilmesi zorunludur.(md.46/1) Denkleştirme süresi uygulanması halinde, iki aylık süre içinde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi normal haftalık çalışma süresini aşamaz.(md.63/2) İşçinin haftalık ortalama çalışma süresi normal

haftalık çalışma süresini aşmamak koşulu ile bazı haftalarda toplam 45 saati aşsa dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz (md.41) (Topçuk, 2006: 44).

Örneğin; taraflar haftada 5 gün çalışılacağını ve bunun 4 gününde 11'er saat, 5. günündeysen 1 saat iş görülebileceği kararlaştırmış olabilirler. Önemli olan günlük normal azami iş süresi olan 11 saatin aşılmamasıdır. Böyle bir çalışma sisteminin düzenli biçimde uygulandığı hallerde “denkleştirme” ye gerek yoktur. Zira böyle bir uygulama hiçbir haftada normal haftalık çalışma süresinin aşılması sonucunu doğurmaz. Yasada öngörülen 2 veya 4 aylık denkleştirme süreleri azami süreler olup, taraflar bu sürelerin altında bir denkleştirme süresi kararlaştırabilirler (Topçuk, 2006:44).

4857 sayılı İş Yasası'nda radikal sayılabilecek en önemli değişikliklerden biri kuşkusuz “yoğunlaştırılmış” ve “denkleştirilmiş” iş haftaları şeklindeki düzenlemedir. 2 aylık süre içinde ve toplu sözleşmede hüküm bulunması halinde 4 ay içinde, işçilerin toplam çalışma süreleri ortalama normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Yasaya göre, denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal iş süresini aşmamak koşulu ile bazı haftalarda toplam 45 saati aşsa dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz. Yasada yer alan 2 aylık denkleştirme süresi üst sınırdır. Taraflar anlaşmış olsalar dahi bu süreyi aşamazlar. Ancak tarafların anlaşmasıyla daha kısa sürede denkleştirme süresi uygulanabilir. 2 aylık denkleştirme süresi bir blok süre olarak değerlendirilmelidir. İş Yasası'nın 63. maddesinin gerekçesinde açıklandığı üzere haftalık çalışma süresinin çalışılan günlere farklı bir şekilde dağıtılması durumunda işyerinde haftada 6 gün çalışılıyorsa işçinin haftalık çalışma süresi en çok (11x6) 66 saat, 5 gün çalışılıyorsa en çok (11x5) 55 saat olabilecektir. Böylelikle işyerinde “yoğunlaştırılmış iş haftası” sağlanmış olacaktır. Bu şekilde yapılan uygulamada işveren fazla ücret ödemeyecektir. (Topçuk,2006).

Denkleştirme süresi içinde haftalık normal çalışma süresi aşılamayacağından, işçinin ücreti yoğunlaşmış haftalarda fiili çalışma süresine göre değil, haftalık 45 saat olan normal çalışma süresine göre hesaplanarak ödenecektir. Yoğunlaştırılmış iş haftalarında 45 saatin üzerinde çalışan ancak denkleştirme tamamlanmadan işten ayrılan işçiye, 45 saatin üzerindeki her saat için zamlı fazla çalışma ücreti ödenmesi gerekecektir(http://www.kristalis.org.tr/aa_dokuman/Calisma%20Sureleri%20Uygulama%20Kilavuzu.doc).

2.1.5. Avrupa Birliğine Üye Bazı Ülkelerde Denkleştirme Uygulamaları

1. Avusturya'da haftalık çalışma saatleri haftalık ortalama 40 saat olmak koşuluyla, belli haftalarda 50 saate kadar çıkabilmektedir.

2. Bulgaristan'da arka arkaya 20 gün olmaması ve en fazla yılda 60 iş gününde uygulanması kaydıyla, çalışma saatleri günde 10 saate ve haftalık çalışma süresi de 48 saate kadar çıkarılabilir.

3. Polonya’da haftalık ortalama 40 saat korunmak şartıyla yılda 4 ay boyunca haftalık çalışma süresi 48 saate çıkarılabilir.

4. Romanya’da aylık periyotta 40 saatlik haftalık çalışma süresi ortalaması korunmak şartıyla haftalık çalışma saatleri 48 saate yükseltilebilir(Özyurt, 2008: 52)

Alman hukukunda altı takvim ayı içinde veya 24 haftada, bazı günlerde 10 saatlik çalışma süresi uygulanabilir, ancak bu durumda günlük ortalama 8 saatlik çalışma süresi aşılmamalıdır. Yasal çalışma süresi 6 gün üzerine kurulmuş olup, kural olarak haftalık çalışma süresi 48 saattir (Özyurt, 2008: 52).

2.2. Tele Çalışma

2.2.1. Tanımı Ve Özellikleri

Tele çalışma; işletme merkezi dışında genellikle evde ya da mahalli bir büroda yapılan, haberleşme ve bilgisayar ağı ile işletmeyle bağlantı kurulan, işçinin işyerine bağımlılığını ve işverenin denetiminin az olduğu bir çalışma şeklidir (Yavuz, 1995: 64). Tele çalışmanın karakteristik özellikleri şu şekilde sıralanabilir (Tisk, 1999: 40):

- İşin işyeri dışında ayrı bir yerde görülmesi
- Bu yer ile esas iş yeri arasında elektronik iletişim araçları ile kurulmuş bir bağın olması
- İşin programlanabilir bir araç vasıtası ile ifa edilmesi

2.2.2 Tele Çalışmanın Uygulama Şekilleri

2.2.2.1. Uydu Çalışma Merkezi

Uydu çalışma merkezleri işletmenin merkezinden uzak, fakat bilgisayar sistemiyle işletmeye bağlı bulunan çalışma yerleridir. Bu merkezler çalışanların evleri değil, evlerine yakın merkezlerdir. Her türlü bilgisayar ve haberleşme ağları ile donatılmışlardır. Buralarda bir çok işçi çalıştırılmakta ve bunların denetimini yapan idareciler bulunmaktadır (Kayalar, 1997: 34-36).

2.2.2.2. Komşu Çalışma Merkezleri

Sadece bir işletmeye değil, birden çok işletmeye bağlı olan çalışma merkezidir. Çalışma merkezlerinin oluşturulması ve finansmanı bu merkezi kullanan işletmelerce ortak olarak karşılanmaktadır (Kayalar, 1997: 34-36).

2.2.2.3. Elektronik Ev Çalışması

Elektronik ev çalışması ise, tele çalışmanın en yaygın olan ve evde yapılan şeklidir. Bu çalışmada bilgisayar ve haberleşme donanımı evde bulunmaktadır (Kayalar, 1997: 34-36). Bu işlere örnek olarak muhasebecilik, bilgisayar programcılığı gösterilebilir (Tisk, 1999: 40).

2.2.2.4. Elektronik Hizmet Ofisleri

Bu ofisler, çalışanlar tarafından kurulan ve finansmanı çalışanlar tarafından karşılanan bağımsız hizmet bürolarıdır. İşletmelere bilgisayar ve veri işleme hizmeti sunulmaktadır (Kayalar,1997: 34-36).

2.2.2.5. Gezici Büro

Tele çalışmanın bu şeklinde bir şirket ya da işyeri temsilcisinin iş ile ilgili diğer bölgelere yaptığı yolculuklarda video tekst gibi elektronik iletişim araçlarını kullanarak merkezle bağlantı kurması mümkün olmaktadır. Video tekst bir ekran ve telekomünikasyon şebekesine bağlı bir terminalin meydana getirdiği karşılıklı iletişimi gerçekleştiren bir sistemdir. Bu sistem daha çok işletme temsilcileri ve tamir, bakım, servis hizmetlerinde kullanılmaktadır (Erdut, 1998: 93).

Tele çalışmanın kapsamı sadece işyeri dışında sabit bir noktada çalışanlarla sınırlı değildir. Kimi çalışanlar işin niteliğinden ötürü ev, tele merkezler, trenler, uçaklar, oteller gibi her yerde diz üstü bilgisayarlar, araç telefonları, cep telefonları, çağrı cihazları, taşınabilir faks makineleri ile işi yerine getirebilmektedirler (Erdem, 2004: 98).

2.2.3. Tele Çalışmayı Ortaya Çıkaran Gelişmeler

Tele çalışmanın ortaya çıkışı bilgisayar teknolojisinin ve haberleşme ağlarının gelişimi ile olmuştur. Tele çalışmanın ilk örneğine 1969 yılında Washington Post gazetesinde yayınlanan bir makalede rastlanmıştır (Kayalar, 1997: 34-36).

Ayrıca internet ağının ve cep telefonlarının kullanımlarının artması tele çalışmayı daha da fazlaştırmıştır. Bir özel araştırma kuruluşu olan Conference Board'un araştırmasında, Amerikan sermayeli şirketlerin %90'dan fazlasının internette bir sayfaya sahip olduklarını gösteriyor. Ayrıca IBM elektronik kuruluşu Almanya'da ki iş gücünün %80'ini tele işçi olarak çalışmaktadır (Kayalar, 1997: 34-36).

2.2.3.1 Enformasyon Toplununun Oluşması

Alvin Toffler, 1980 yılında yayımladığı “Üçüncü Dalga” adlı kitabında tarihin dönemlerini belirleyen “dalgalardan” birbirleri ile çatışması sonucu ilerlediğini ve dönemseller olarak üç dalganın birbirini takip ettiğini belirtmektedir. Birinci dalga, tarımın bulunmasından sonra ortaya çıkmıştır. Daha sonra sanayileşmeyle belirlenen ikinci dalga, birinci dalgayla çatışmış ve onun yerini almıştır. ABD’de beyaz yakalı hizmetler sektöründe çalışanların sayısının mavi yakalı sanayi işçilerini ilk kez geçtiği 1955 yılında üçüncü dalga ortaya çıkmış ve ikinci dalga güçleriyle çatışmaya başlamıştır. Toffler, Üçüncü dalga için McLuhan ve diğerlerinin kullandığı global köy, enformasyon çağı, elektronik çağı, endüstri sonrası toplum gibi kavramları yetersiz bulur. Üçüncü dalga yeni bir dönemin başlangıcıdır. En önemli özelliği ‘*kitlesizleştirme (de massification)*’ dir. Toffler, bu dönemde toplumsal gelişmenin yeni iletişim araçları ile sağlanacağına inanmaktadır. Üçüncü dalga toplumu, kitlesizleştirilmiş bir global toplum olacaktır. Çeşitlenme yeni iletişim araçları ile daha da ilerleyecek, herkes veri bankalarını kullanarak istedikleri bilgilere ulaşabilecek, tüketicinin aynı

zamanda program üreticisi haline gelmesi sağlanacaktır. Alvin Toffler, 'elektronik ev (*electronic cottage*)' kavramı ile bağımsız girişimcilerin uzak kırsal alanlarda bile müşterilerle elektronik olarak bağlanabildikleri başarılı firmalar kurabileceğini belirterek 'kendi ürettiğini tüketen insan' ın ortaya çıkacağını belirtmektedir (Soysal, 2006: 133-165).

2.2.3.2 Enformasyon Toplumu Giden Yolda İşletme Yönetiminin Dönüşümü

İlk olarak 1930'larda, İtalyan Antonio Gramsci ve Belçikalı sosyalist Henri de Man tarafından, otomobil üreticisi *Henri Ford*'un kapitalist medeniyetteki büyük değişiklikler öneren yazılarının yorumlanmasıyla ortaya atılmış *Fordizm* terimi, ileri endüstri toplumlarında üretim organizasyonları metotlarını ifade etmektedir. Kitle tüketimi için seri üretim anlamına gelen ve Henry Ford'un adıyla adlandırılan bu dönemde katı bir hiyerarşik ve bürokratik yapı ile esnek olmayan bir üretim süreci görülmektedir. Ancak, 1970'lerden sonra yeni enformasyon teknolojilerinin etkili olması ve ekonomilerin enternasyonalleşmesiyle birlikte bürokrasinin (dolayısıyla devletin) düzenleme gücü giderek azalmaya başladı. 1980'lerden itibaren büyük miktarlardaki kitle üretimi yerine uzmanlık üretimi, katı kurallara yerine esnek kurallara kondu. Böylece postmodern tarzlara ve fikirlere ilham kaynağı olan post-Fordizmin '*esnek uzmanlaşma*' kavramı ortaya çıktı. Bu dönem ile birlikte eski imalatçı ve bocalı endüstrilerin yerine, bilgisayar esaslı yatırımlar geçmeye başladı. Çalışma sürecinde beyaz yakalı çalışanların sayısı artmaya ve üretim sürecinde esneklik görülmeye başladı.

Bilgisayar ağlarının gelişmesiyle zaman ve mekan sınırları aşılmış, dünyanın her yerinden her çeşit ve kültürden insanlar birbirleriyle anında iletişim kurmaya başlamıştır. Her türlü ses ve görüntü iletişimi, tasarımı yaşamın artık vazgeçilmez unsurlarını oluşturmaktadır (Soysal, 2006: 133-165)

2.2.3.3 İşin Yapısında Değişim

Sanayileşme ile birlikte büyüyen tek merkezli şehir modelleri (mono-centric) telematik teknolojilerindeki ilerlemelerle birlikte adeta geleneksele dönüş sürecini yeniden getirmekte ve ev merkezli toplum (home-centred society) yapısı ile birlikte çok merkezli (poly-centric) şehir modellerini oluşturmaktadır. Telematik teknolojilerdeki gelişmelerin '*süper elektronik otoyolları (electronic superhighways)*' olarak bilgisayar ağları oluşturmaları ile, şehir merkezlerindeki ana ofislerle çevresi arasında bağlantıyı kurmak mümkün hale gelmiş bu da '*banliyöleşme (suburbanization)*' eğilimini güçlendirmiştir (Soysal, 2006: 133-165).

Merkezileşmeden Adem-i Merkezileşmeye geçişle birlikte bazı Avrupa ülkelerinde devlet kuruluşları da yüksek derecede otomasyon gerektiren çalışmalar ile görece olarak çok az yüz yüze kontak gerektiren fonksiyonlarını (data işleme ve muhasebe bölümleri gibi) şehir dışına doğru taşımışlardır. Tele çalışan sayısı da bu gelişmelere bağlı olarak artış göstermektedir. (Soysal, 2006: 133-165).

2.2.4 Türkiye’de Tele Çalışma

Tele çalışmanın, değişik görünüşleri bulunmaktadır. Pek çok AB ülkesinde merkezi ve yerel yönetimlerde uygulanmakta olan ve özel yasal düzenlemeler yapılan bu çalışma modeline ilişkin olarak ülkemizde özel bir düzenleme bulunmamaktadır.

(<http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=662>).

TÜSİAD, TOBB ve TİSK tarafından desteklenen yeni istihdam modeline göre, çalışanlar ‘tele çalışma’ yöntemiyle, işyerine gitmeden cep telefonu ya da bilgisayar gibi cihazlarla görev yapacak. İşverenlerin istediği diğer yöntemler ise parça başı iş yapılacak ‘evde çalışma’ ve ancak talep olması halinde işyerine gidilen ‘çağrılı çalışma’ oldu. TÜSİAD, TOBB ve TİSK’in sunduğu raporda, “Artık dünyada, klasik çalışma ve iş sözleşmesi türlerinden uzaklaşarak, çağrı üzerine çalışma, kısmi süreli çalışma, iş paylaşımı, geçici iş ilişkisi, evde çalışma, tele çalışma gibi iş sözleşmesi türleri yaygınlaşıyor” denildi. Esnek çalışma türleri konusunda yeni İş Kanunu’nda düzenleme yapıldığının anımsatıldığı raporda, ancak bu düzenlemenin, işverenleri değil çalışanları koruduğu aktarıldı. (http://www.aksam.com.tr/2010/01/18/haber/ekonomi/4970/tele_calisma_i_le_issizlik_azaltilsin.html).

3. TELE ÇALIŞMA VE SIKIŞTIRILMIŞ İŞ HAFTALARININ KARŞILAŞTIRILMASI

3.1. Tele Çalışmanın Yaygın Olduğu Bölgeler

Tele çalışma ABD, Kanada, Japonya, Avustralya ve AB ülkelerinde hızla yaygınlaşmakta olup bu ülkelerin yanı sıra Singapur, Malezya, Brezilya gibi gelişmekte olan ülkelerde de belirgin bir artış gözlenmektedir.

3.2. Tele Çalışmanın Avantajları

Tele çalışmanın işgücü istihdamı içinde giderek boyutlarının büyümesinde yeni iş olanakları yaratması, merkezden uzak mekanlarda iş yapabilme olanağı sağlaması, trafik sorunu ve enerji tasarrufu gibi çevre sorunlarının çözümüne yardımcı olması gibi nedenler rol oynamaktadır. Avustralya, Fransa, Finlandiya, Kanada’nın doğu eyaletleri, İskandinav ülkeleri, İrlanda, İtalya, İskoçya gibi ülkelerde tele çalışmayı teşvik etmektedirler. Japonya, yaşlı ve özürllüler için özel olarak oluşturulmuş tele çalışma merkezleri için yerel otoritelere yardımcı olmakta, özel işletmelere vergi indirimleri sağlamaktadır.

Tele çalışma, işverenler tarafından vasıflı işçiyi daha kolay temin etmek, işe devamsızlığı azaltmak, kira, ulaşım giderleri gibi bazı giderlerin azalması sonucu maliyetlerde düşüş ve verimlilik artışı olarak

görülmektedir. İşçiler açısından ise; ulaşım maliyetlerinde azalma, zaman tasarrufu, işle ilgili streste azalma, işyerinden uzakta bağımsız çalışabilme, iş ve aile sorumluluklarını dengeleyebilme olanağı olarak algılanmaktadır.

3.3. Tele Çalışmanın Dezavantajları

Tele çalışmanın bazı dezavantajlarının olduğunu da kabul etmemiz gerekiyor. Bazı problemleri diğer çalışanlarla yüz yüze konuşmak her zaman daha kolaydır. Eğer yapılan iş e-posta yoluyla veya telefonla zor izah edilebiliyorsa, hem yüklü faturalarla karşı karşıya kalırsınız; hem de sinir sisteminiz harap olur.

3.4. Tele Çalışmanın Uygulama Alanları

Tele çalışmanın uygulama alanı ülkelere göre farklılık göstermekle birlikte bu çalışmanın özellikle; program yazma, tercüme, muhasebe, mimarlık hizmetleri işlerinde başarılı şekilde uygulandığı görülmektedir.

3.5. Sıkıştırılmış İş Haftasının Avantajları

Bu çalışma biçiminin yararları aşağıdaki gibi sıralanabilir (Bolat, Seymen ve Bolat, 1992: 11):

- ⇒ İşyeri ve donanımından daha fazla yararlanılmasını sağlar.
- ⇒ İşe geç kalma ve devamsızlığı azaltır.
- ⇒ Fazla mesaiye olan ihtiyacı azaltır.
- ⇒ İş görenlerin nöbet ve vardiya değişimi sorunlarını azaltır.
- ⇒ İş görenlerin işe gidip gelme giderlerini azaltır.
- ⇒ İşyerinin açık olduğu gün sayısı azaldığı için enerji masrafları azalır.
- ⇒ Verimlilikte artışı sağlar.

3.6. Sıkıştırılmış İş Haftasının Dezavantajı

Dezavantajları ise uzun çalışma sürelerinden dolayı iş görenlerin dikkat ve enerjisinin azalması ve bunun sonucunda iş güvenliğinin tehlikeye girmesi ile verimliliğin azalması olarak özetlenebilir. Ancak yoğunlaştırılmış iş haftası modelinde, çalışma süresinin kısa bir zaman dilimine sığdırılmasıyla günlük iş süresinin uzaması, işçinin daha fazla yorulmasına ve buna bağlı olarak işçi sağlığı açısından işçilerin olumsuz etkilenmesine yol açabilecektir. Ayrıca;

- ⇒ Çalışan maliyetlerini arttırabilir.(Örneğin;8 saatten fazla çalışmaya fazla çalışma ücreti verilmesi zorunluluğu varsa)
- ⇒ Yöneticilerin planlama ve denetim yükünü arttırır.
- ⇒ Birkaç gün eksik çalışma nedeniyle, haftanın tüm iş günlerinde çalışan işletmelerle rekabette yeterince başarılı olunamayabilir.

⇒ Bu çalışma şekli fazla mesaiyi azalttığı ve haftalık çalışma süresinin indirilmesine bir alternatif olduğu için işçi sendikaları tarafından eleştirilmektedir.

3.7. Sıkıştırılmış İş Haftasının Uygulama Alanları

Kara Avrupa’ında pek ilgi görmeyen sıkıştırılmış hafta çalışması ABD ve Kanada’da daha fazla ilgi görmüş ve uygulanmıştır. İlk zamanlarda ise yoğunlaştırılmış iş haftası İngiltere’de tekstil sektöründe kullanılmıştır.

SONUÇ

İşveren için işverenin iş organizasyonu kapsamında bağımlı bir şekilde ücret karşılığı çalışan tele çalışanlar iş kanuna tabi olacaklardır. İşin teknolojik yollarla ana işyerinden çok uzaklarda gerçekleştirilmesinin önemi yoktur. Küreselleşme ile birlikte mesafeler de ortadan kalkmıştır.

Tele çalışma modelleri bilgi ve teknolojik yeniliklerin devamı ile birlikte artarak ve genişleyerek devam edecektir. Ülkelerin bu yeni çalışma modellerine uygun özel düzenlemeler yapması ise kaçınılmazdır. Yoğunlaştırılmış çalışmanın esasını da, hafta çalışmasında, ortalama haftalık çalışma süresinde azalma veya artma olmadan daha az sayıda iş gününe dağılması olarak ifade edebiliriz.

Haftalık çalışma sürelerinin azaltılması ve özellikle, bilgi ve iletişim teknolojisinin çalışma hayatına girmesiyle görülen, “tele-çalışma” ile ortaya çıkan, birden fazla işletmece ortaklaşa kurulan ve birden çok işyerine bağlı

işçilerin hizmet gördükleri “komşu büro”lardan her bir işverenin işçisinin tam ve verimli yararlanabilmesine olanak sağlamak yoğunlaştırılmış çalışmayı gerekli kılmıştır

Gösterilen çabalara karşılık 2010 yılında sadece Avrupa düzeyinde 17 milyon kişinin tele çalışma yapacağı tahminleri dikkate alındığında bu konuda yapılan düzenlemelerin henüz yeterli olduğu söylenemez. Ancak tele çalışmanın boyutu genişledikçe ve sosyal tarafların konu ile ilgili duyarlılıkları arttıkça tele çalışma konusundaki çabalar daha da yoğunlaşacaktır. Olumlu ve olumsuz yönleri ile tele çalışmanın geleceğin çalışma şekli olup olmayacağını ise zaman gösterecektir. Ayrıca ülkemizde de yasa koyucu yoğunlaştırılmış-denkleştirilmiş haftalarda çalışma ile günlük, yıllık fazla çalışmanın sınırlarını çizmiştir. Ancak uygulamada, yasa hükümlerinin yerine getirilip getirilmediği ve hatta yasa hükümlerine uymayanlara yönelik yeterince denetim yapıp yapılmadığı tartışılır niteliktedir.

KAYNAKÇA

Kitaplar

- ERDEM Ziya, “Tele Çalışma”, Filiz Kitabevi, İstanbul, 2004
- ERDUT Tijen, “Yeni Teknolojilerin İş İlişkileri Üzerindeki Etkisi”, Tuhis Yayını, İzmir, 1998
- EYRENCİ, Ö. , “Türkiye’de Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesi”, Çalışma Hayatında Esneklik, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı, Çeşme Altın Yunus,27-31 Ekim 1993
- MESS, “Çalışma Sürelerinde Esneklik Geleceğe Açılım”, 2002
- ÖZEL, Y. , “Esnek Çalışma Modeli ve İmalat Sanayinde Uygulanabilirliğine İlişkin Bir Araştırma”, Karaman Sanayi ve Ticaret Odası,2006
- PETTİNGER, R. , “Managing The Flexible Working” , 1998
- TİSK, “Çalışma Hayatında Esneklik”, 1999
- YAVUZ, A. , “Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi”, Kamu-İş, 1995,

Tezler

- ALKAN, T. , “Esnek Çalışma Biçimleri ve Çağrı Merkezi Örneği” ,Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2007

BOLAT, T. , AYTEMİZ, O. Ve BOLAT, O. İ. , “Örgütlerde Esnek Çalışma Uygulamaları ve Buna İlişkin Olarak 4857 Sayılı İş Kanununda Getirilen Düzenlemelerin İncelenmesi,” **Gazi Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, C:8, S:1, 2006

BOLAT, T. , SEYMEN, O. Ve BOLAT, O. İ. , “Örgütlerde Esnek Çalışma Uygulamaları ve Buna İlişkin Olarak 4857 Sayılı İş Kanununda Getirilen Düzenlemelerin İncelenmesi,” **Gazi Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, C:8, S:1, 1992

KAYALAR, M. , “Esnek Çalışma Sisteminin Çalışma Hayatının Kalitesini Arttırmasındaki Etkileri ve Bir Uygulama”, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta, 1997

Makale

NOYAN, M. A. , “Türkiye’de Çalışma Hayatında Esneklik Politikasının Çalışma Süreleri Açısından Değerlendirilmesi”, Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2007

OĞUZ, Ö. , “Türkiye’de Çalışma Hayatında Esnek Çalışma”, Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas, 2007

ÖZYURT, V. , “Türk İş Hukuku ve Avrupa Birliği İş Hukuku’nda Çalışma Süreleri”, Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa, 2008

SOYSAL Tamer, **Tele Çalışma**, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Sayı: 9, 2006/1

TOPCUK, Y. , **Esnek Çalışma ve Esnek Çalışanların Sosyal Güvenliği**, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2006

İnternet

Akşam Gazetesi, ‘ **tele çalışma ile işsizlik azaltılsın** ’, 2010,

http://www.aksam.com.tr/2010/01/18/haber/ekonomi/4970/ tele_calisma_ile_issizlik_azaltilsin.html (08.04.2010)

http://www.kristalis.org.tr/aa_dokuman/Calisma%20Sureleri%20Uygulama%20Kilavuzu.doc (14.04.2010)

<http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=662> (10.04.2010)

ŞAFAK, C. , “Toplu Sözleşmeler Ne Kadar Esnedi?”,2005
<http://www.kuyurel.com/modules/AMS/print.php?storyid=70> (12.04.2010)

TARCAN, E. , “Esnek İstihdamdaki Trend Ve İşletmelerle Çalışanlar Üzerine Etkileri”, Gazi Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt:2, Sayı:3, 2001
<http://www.econturk.org/Turkiyeekonomisi/ye5.htm> (12.04.2010)